

製薬企業における女性研究者の 育成と活用

——就業継続の可能性

加藤 豊子

(法政大学大学院修士課程修了)

本研究は、製薬企業を対象に、女性が入社後10年以内にほとんどやめてしまうA社に勤務し、その後退職した5名の女性研究者、B社に就業継続している5名の女性研究者およびB社を退職した2名の女性研究者への聞き取り調査により、女性研究者の育成と活用の現状と就業継続への影響について検討した。A社とB社の女性研究者の育成と活用では、入社の際、異動、Off-JT、昇級・昇進、男女差に対する認識、女性ロールモデルの存在に違いが認められた。種々の項目で違いは認められたが、それらの項目に共通し、しかも顕著な違いとして認められたのが男女差であった。A社では早い段階で男女差を生じさせ、B社では管理職(課長)昇進まで男女差が生じていなかった。男女の就業継続状況の違い、および研究者の早期選抜の必要性から、A社では早期段階から男女差をつけていた。A社の場合、自社開発が主体であり、企業にとってコアとなる研究者を早期選抜する必要性があったことから、早期段階から男女差が生じていたため、女性は研究者としての長期的な方向性が見いだせず、結婚・出産などのイベントを別のキャリアへの転換期と考え、退職していった。一方、B社の場合は、女性は貴重な労働力とみなされたことにより、やりがいを感じていたこと、身近にロールモデルがいたことから、就業継続していたことが明らかになった。

目次

- I はじめに
- II 研究方法とデータ
- III 結果と考察
- IV 結論

I はじめに

本研究の目的は、製薬企業に勤務する女性研究者の育成と活用の現状を明らかにすることである。さらには、女性研究者の育成と活用方法が、女性研究者の就業継続にどのように影響するのかについて検討することである。

大学の薬学部または薬科大学の卒業生は女性が多く、製薬企業に入社する女性も多いが、専門的な知識を身につけているにもかかわらず、製薬企業において女性は勤続年数が短い場合が多く、女

性の就業継続を阻害する要因があることが想定される。しかし、女性研究者がどのように育成され、どのように活用されているか、さらになぜ女性研究者はやめてしまうのかはあまり明らかにされていない。

製薬企業の研究者のキャリア形成に関する研究は、石川(1997,1999)、石田(2002)、梅澤(1996)、尾川(1998)などいくつか行われているが、これらの研究は男女の区別はしていないため、女性研究者の育成、活用については明らかにされていない。

製薬企業の女性研究者を対象とした研究としては、脇坂(1990)と佐藤(2000)の研究がある。脇坂は、1987年に製薬企業3社(大企業、中企業、小企業)を対象に、人事部を含め数人の研究者に聞き取り調査を行い、女性研究者の業務内容まで踏み込んだ調査を行っている。その結果、女性は

結婚、第一子出産でほとんどがやめてしまうことを明らかにしたが、その理由について、医師、研究員、大学の研究者と結婚することが多く、薬学部卒の女性は結婚市場において有利であるため、非経済的要因がかなり強くないと、結婚しても仕事を続けようとしないと考察している。一方、佐藤は、製薬企業を対象にアンケート調査およびインタビュー調査を行い、企業における女性の研究者の数は少なく、勤続年数は短い場合が多いこと、昇進、賃金、研究テーマの与えられ方などで差別があり、研究職から管理職へ昇進していく日本の人事管理制度のもとでは多くの女性研究者が補助的な一般研究職にとどまったままであることを明らかにしている。また、女性研究者自身も、他者より優れた点があるという自負があっても、社内外からの評価には自信が持てず、サポートしてくれるメンターがいない場合が多く、長く勤務することができない現状があると指摘している。しかし、退職した女性研究者に直接的にその理由を尋ねていないので、想定にとどまる。

女性の就業継続に関する研究はいくつか行われている。松繁(2001)は、20歳代前半では仕事のきつさや会社や仕事への不満が離職を引き起こしているが、後半では結婚や出産が離職を起こす第1の理由となっていることを明らかにしている。しかし、この理由では、結婚・出産後も女性が就業継続している企業とそうでない企業がある理由が説明できない。平尾(1999)は、専門知識が活かせ、給与の男女差別がなく、また職場の人間関係が円満であるほど、労働市場への定着率を高めるという傾向を明らかにしている。また、大内(1999)は、就業継続促進要因として、適切なOJT・異動を通じた技能形成により、個人が自分の企業におけるキャリアの方向性を見いだせること、入社以降8~9年目(約30歳)までが重要で、この時期の上司・人事部の役割が大きいことを指摘している。一方、就業継続している女性の観点からの調査研究としては、八代(1995)の研究がある。小売業の女性管理職を対象に就業継続の要因について研究し、やりがいのある仕事が与えられたこと、ローテーションで仕事が代わることによってネットワークを広げることができたこと、

任せてくれる上司の存在があったことなどが就業継続の要因であることを明らかにしている。平尾、大内および八代の研究は、結婚・出産といったイベントそのものではなく、やりがいがある、キャリアの方向性を見いだせるなどの職場環境が女性の就業継続に大きな影響を与えている可能性を示唆している。これは就業継続に企業差が生まれることの説明になる。

しかし、これまでの研究では、職種を絞った研究の場合は退職者を含めておらず、一方、退職者を含めた研究の場合は職種を問わないものであった。そのため、就業継続を阻害する要因が、結婚・出産といったイベントそのものに隠れてしまったり、職種に依存してしまう可能性がある。要因を明確にするためには、職種のばらつきをなくし、かつ退職者にその理由を直接尋ねてみる必要がある。また、企業側からの視点が少なく、なぜ企業がそのような選択をするのかは明らかになっていない。

そこで本研究では業種・職種を製薬企業の研究職に絞り¹⁾、就業継続者と退職者を対象に就業継続を阻害する要因について調査する。今までの研究で明らかにされたように、結婚・出産はたしかに女性の就業継続を阻害する要因の一つであるだろうが、それは単にきっかけであり、就業継続を阻害する要因は別にあるのではないかと考えた。そこでそれが何であるかを、女性が入社後10年以内にほとんどやめてしまうA社と就業継続しているB社の女性研究者の育成・活用方法の違いから見いだすことが本研究の目的である。本研究では、要因を生み出す企業側の論理についても検討する。

就業継続を阻害する要因について検討するために、次の3段階に分けて分析を試みる。まず第1の課題として「A社およびB社の女性研究者の育成、活用に違いは認められるのか」という点について、第2の課題としては「A社とB社に違いが認められた場合、その違いが生じる要因は何か」ということを検討する。A社にはA社の、B社にはB社の合理的な理由があるに違いないと考えるからである。そして第3の課題として「A社とB社の違いが、どのように就業継続に影響するのか」

という点について、就業継続を阻害する要因について検討する。

II 研究方法とデータ

まず、研究対象であるが、対象会社として、内資系製薬企業A社と外資系製薬会社B社とした²⁾。A社は、研究開発に重点を置いており、新薬の開発は一部の他社からの導入品を除き、ほとんどが自社開発である。国際的に競争力のある新薬を創ることが目標とされている。一方、B社は自社開発に加え、親会社または他社からの導入品も多い。

本研究の対象である女性研究者は、「動物での非臨床試験」に従事する研究者と定義する³⁾ (図1)。

A社、B社ともに、新卒採用の研究者を対象とした⁴⁾。研究者の年齢については、A社、B社と

もに30歳以降の研究者に限定し、35歳前後を目安とした⁵⁾。

調査対象者の選定にあたっては、A社を退職した5名、B社に在籍している5名の女性研究者を対象とした。さらにB社の場合、退職した2名についても対象に含めた⁶⁾。選定は人事部を介さずスノーボールサンプリングによる。調査対象者のプロフィールは表1のとおりである。

調査は2002年6月から9月、および2004年3月にかけてインタビュー方式で行った。インタビュー時間は1時間半～2時間である。インタビューは、インタビュー様式を利用し、1)入社の際、2)配属(初職)、3)入社時のOJT、4)異動の有無、5)異動時のOJT、6)Off-JT(社内外での公式な教育訓練)、7)昇級・昇進、8)男女差に対する認識、9)女性のロールモデルの存在、10)就業継続を困難だと感じた時期と理由、その解決方法(退職者の

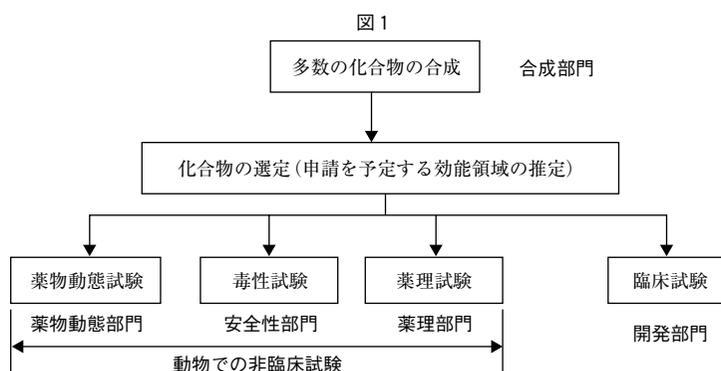


表1 インタビュー対象者のプロフィール

		学歴	資格	現在の職業	家族状況 ⁷⁾
A社 退職者	Aさん	学士	薬剤師	薬剤師	既婚子供あり
	Bさん	修士	—	会社員	独身
	Cさん	修士	獣医師	家業手伝い	既婚子供あり
	Dさん	学士	薬剤師	薬剤師	既婚子供なし
	Eさん	学士	薬剤師	主婦	既婚子供あり
B社 在籍者	Fさん	学士	臨床検査技師	B社勤務	既婚子供なし
	Gさん	学士	薬剤師	B社勤務	独身
	Hさん	学士	薬剤師	B社勤務	既婚子供あり
	Iさん	修士	獣医師	B社勤務	既婚子供あり
	Jさん	学士	薬剤師	B社勤務	既婚子供なし
B社 退職者	Kさん	学士	薬剤師	同業他社勤務	既婚子供あり
	Lさん	修士	薬剤師	同業他社勤務	独身

場合は退職理由)について聞き取りした。

インタビュー項目 1)~7)から、キャリアのたとよこの広がりや、技能形成方法がわかる⁸⁾。インタビュー項目 8)については、平尾の研究で明らかになったように男女差が就業継続を阻害する要因になる可能性があることから、インタビュー項目 9)については、身近な目標となるロールモデルの存在が、女性の就業継続に何らかの影響を与えるのではないかと想定し、インタビュー項目とした。インタビュー項目 10)では、女性研究者の就業継続に対する意識を明らかにするために聞き取り項目として加えた。

Ⅲ 結果と考察

調査の結果、A社、B社における女性研究者の育成・活用方法に違いが認められた。そこでまず初めにその違いについて検討し、次に、A社、B社でなぜ違いが生じたのか、その要因を探り、最後にA社とB社の女性研究者の育成・活用方法の違いが女性の就業継続にどのような影響を与えるのか、就業継続を阻害する要因について考察する。

1 A社、B社における女性研究者の育成・活用

配属(初職)、入社時のOJT、異動時のOJTでは、A社とB社とで大きな違いは認められなかった。一方、入社の際、異動、Off-JT(社内外での公式な教育訓練)、昇級・昇進、男女差に対する認識、女性ロールモデルの存在、就業継続を困難だと感じた時期と理由、その解決方法(退職者の場合は退職理由)で、A社とB社とに大きな違いが認められた。

入社の際では、A社とB社では大きな違いが認められた。A社の場合、Bさんは大学関係者の紹介であったが、その他の4名は一般採用であった⁹⁾。一方、B社では一般採用はなく、縁故採用または大学関係者の紹介であった。

異動においても、A社とB社に大きな違いが認められた。A社の異動の概要を図2に、B社の異動の概要を図3に示す。

A社では、すべて部門内異動¹⁰⁾であった。修士卒の場合、部門内での異動に伴って、難易度の高

い業務に従事する傾向が認められた(Bさん、Cさん)。一方、学部卒の場合、一定期間の初職従事後、部門内の別のグループに移り、研究の幅を広げている。一方、B社では、部門間異動が認められた(Gさん、Kさん)。異動に伴って難易度が高くなるという傾向は認められなかったが、入社直後から研究の幅を広げていた(Fさん、Hさん)。

異動に関しては、男女の異動パターンに違いがあるかどうかを確認するために、インタビュー対象者だけでなく、その周りでおこった異動についても聞き取り調査をした。A社について表2、B社について表3に示す。

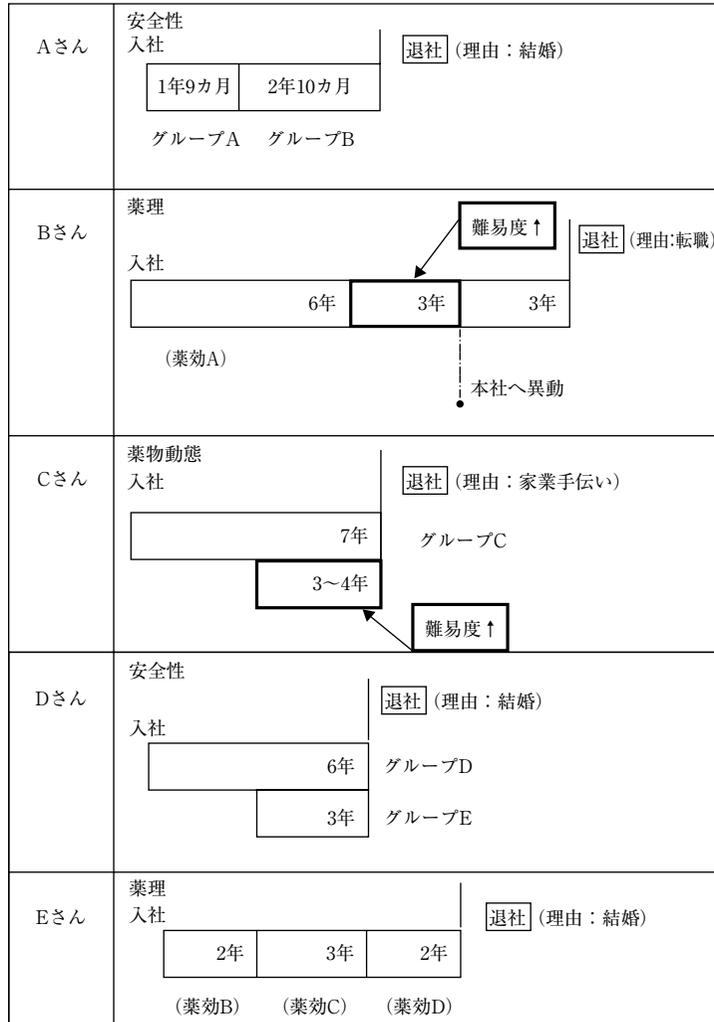
A社の場合、研究所内での部門を越えての異動はまれであり、部門を越えての異動の場合は、Bさんと同様の異動、つまり本社部門へ異動する人が多い(事例1~12)。ただし、本社への異動に伴う欠員補充の意味合いで、研究所内で研究分野の近い部門へ異動する場合は認められた(事例13~16)。いずれの異動にしても、対象者はほとんどが男性であり、女性が部門を越えて異動することはまれであった。

一方、B社では、研究所内での部門を越えての異動が多く、女性も異動の対象になっていた。B社の場合、結婚退職の慣例はないが、同じ部門同士の結婚の場合には、どちらかが別の部門に異動になっていた(Kさん、事例1,3,4)。Kさんの交替要員としてGさんが薬理部門に異動になっている。事例4は、Iさんの夫のケースであるが、男性が他の部門へ異動となる場合もある。結婚によって女性が異動になる場合、よりルーチン度の高い方へ(薬理→安全性)の異動が行われることが多かった(Kさん、事例3)。

Off-JT(社内外での公式な教育訓練)においても、A社とB社に大きな違いが認められた。社内での教育訓練については、研究者全員を対象とした全体教育と、部内またはグループ内教育の二つに、社外での教育訓練については、学会参加、国内派遣・留学、海外派遣の三つに分けて比較した。

まず、全体教育であるが、A社の場合、入社1年目の研修Xでは、先輩研究者の研究テーマに関連した講義を受講することにより、研究所での業

図2 異動(A社)



務内容の全体像を把握する。入社2年目から5,6年目の研究者を対象に行われる研修Yでは、専門性を考慮し、毎年グループを編成する。各グループはテーマを決め、その研修結果は研究所内でポスターセッション方式で発表する。この研修を数年間経験する。この研修の最終年度はグループリーダーを経験する。研修Yのリーダーを経験すると、次は研修Zになる。研修Zは一人でテーマを決めて、発表する。発表もポスターセッションではなく、所長はじめ研究者全員を前に口頭発表する。以上のように、学会発表(ポスターセッション)を想定した研修Y、学会発表(口頭発表)を想定した研修Zを終了したものが、A社における一人前の研究者である「研究員」の試験を受ける資格

が与えられる。一方、B社では、A社の研修X～Zに相当するような体系的な社内での教育訓練はなかった。

次に部内またはグループ内教育であるが、A社では、全体教育とは別に、部またはグループごとの勉強会が定期的(週1回)に開催されていたが、B社の場合は、不定期的でグループリーダーの裁量に任されている場合もあった。勉強会の内容には大きな違いは認められなかった。

一方、社外研修であるが、学会参加は研究者にとって大学や同業他社との情報交換の場として重要である。A社においては、当初、学会参加は、部長、グループリーダーなどの役職者に限定されており、役職者は複数の学会に所属していた。し

図3 異動(B社)

Fさん	<p>安全性 入社</p> <p>6年 9年 3年</p> <p>グループF/G グループH (Fを中心に、Gの研究も手伝う)</p> <p>→本社へ異動</p>
Gさん	<p>薬理→安全性→薬理</p> <p>入社 薬理(薬効X) 安全性(グループI) 薬理(薬効XX)</p> <p>5年 2年 2年 5年 4年</p> <p>安全性(グループF)</p> <p>→本社へ異動</p>
Hさん	<p>安全性 入社</p> <p>グループF/G 7年 2年 6年</p> <p>グループH(不定期) 7年 (育児休業1年)</p> <p>→本社へ異動 (第2子出産, 育児休業1年取得)</p>
Iさん	<p>安全性 入社</p> <p>2年 7年 3年</p> <p>グループJ (育児休業8カ月) グループH</p> <p>→本社へ異動 (第2子出産, 育児休業1年取得)</p>
Jさん	<p>薬理 入社</p> <p>5年 2年8カ月 4年</p> <p>薬効Y 薬効Z</p> <p>薬効の異なるプロジェクト</p> <p>→本社へ異動</p>
Kさん	<p>薬理→安全性 入社</p> <p>薬理 安全性 (育児休業1年取得)</p> <p>2年 2年 1年 5年</p> <p>→本社へ異動</p> <p>退社 (理由: 転職)</p>
Lさん	<p>安全性 入社</p> <p>2年 5年8カ月</p> <p>→本社へ異動</p> <p>退社 (理由: 転職)</p>

かし、若手研究者の学会参加の機会を増やすために、1人の研究者は1つの学会だけに参加する制度に変更され、役職につかない若手研究者も学会に参加できるようになった。B社の場合、学会への参加、論文の投稿などは、男女ともに柔軟に許可されていた。

国内派遣・留学については、A社の場合、入社3～7年目ごろ、派遣というかたちで外部での研究の機会を与えられていた。毎年、派遣者がいる部門もあったが、女性は在職が長くても機会を与えてもらえなかった。派遣先は、A社と研究上の関連のある大学の研究室であり、派遣後にはその研究室で博士号を取得することが可能となる。研究者の個人的なつてによって派遣するという例はなかった。一方、B社の場合、会社が負担して派遣している場合と、個人的なつてを利用して社外で研究することを許可している場合とに分かれた。個人的な場合は、就業時間後または土曜日を利用して、出身大学の研究室での研究を認める場合で、7～10年の年月をかけて学位を取得する。会社が重要視するプロジェクトの場合には、会社負担で派遣されていたが、それ以外は個人負担で、学位取得直前の1年間の学費だけ会社が負担してくれることになっていた¹¹⁾。B社では、女性管理職が博士号を取得することを奨励しており、女性でも希望すれば国内派遣が可能であり、実際に学位を取得した例がある。

海外派遣については、A社では、毎年、1～2名が海外に派遣されているが、すべて男性であった。入社時に大学の研究室との話し合いで海外派遣が約束されており入社3年目に海外の研究所に派遣された例や、入社5年目に海外の研究所に派遣された例があった。一方、B社では海外派遣はなかった。

次に昇級・昇進であるが、A社とB社とに大きな違いが認められた。A社における昇級・昇進の状況を図4に、B社における昇進の状況を図5に示す¹²⁾。

A社の場合、修士卒は7等級で入社する。その後、6等級を経て、5等級になると、一人前の研究者とみなされる「研究員」の試験を受ける資格が得られる。等級と社内での教育訓練はリンクし

表2 異動（A社、インタビュー対象者以外）

事例	異動パターン
事例1, 2	研究所 薬理部門→本社 臨床開発部門
事例3	研究所 薬理部門→本社 マーケティング部門
事例4～6	研究所 薬理部門→本社 企画部門
事例7, 8	研究所 合成部門→本社 企画部門
事例9, 10	研究所 管理部門→本社 臨床開発部門
事例11*	研究所 管理部門→本社 企画部門
事例12	研究所 薬物動態部門→本社 企画部門
事例13, 14	研究所 安全性部門→研究所 薬物動態部門
事例15*	研究所 安全性部門→研究所 薬物動態部門
事例16	研究所 薬理部門→研究所 薬物動態部門

*事例11, 15が女性

表3 異動（B社、インタビュー対象者以外）

事例	異動パターン
事例1*	研究所 安全性部門→本社 副作用関連部門
事例2	研究所 安全性部門→本社 臨床開発部門
事例3*	研究所 薬理部門→研究所 安全性部門
事例4, 5	研究所 安全性部門→研究所 薬理部門

*事例1, 3が女性（結婚により異動）

ており、研修Zを終了したものが、「研究員」の試験を受ける資格を得る。しかし、インタビュー対象者の事例では、修士卒の女性は、修士卒の男性に比べ、6等級への昇級が一律1年遅れていた。さらに、5等級への昇級でも一律1年遅れ、研究員の試験を受けるまでに同期の修士卒の男性から2年遅れていた。今回インタビュー対象者のうち、Bさんだけが研究員試験を受験しているが、同期の修士卒の男性より2年遅れて研究員試験を受けている。Bさんと同時に、入社が3年上の学部卒の女性Mさんが研究員試験を受けている。その女性の昇級過程は不明であるが、修士卒の男性が7年目で研究員試験を受験するのに対し、入社10年目で受験している。昇級に関しては、試験は存在していなかったが、研究員試験は論文と面接により行われた。Bさんは研究員試験に合格したが、Mさんは不合格であった。

一方、B社には研究員という資格はなく、主任、係長、課長代理という役職が存在する。学部卒の場合、入社7年目、修士卒は5年目、博士卒は3年目に主任に昇進する。通常、主任昇進3年後に係長、係長昇進3年後に課長代理に昇進する。男

図4 A社における昇級・昇進

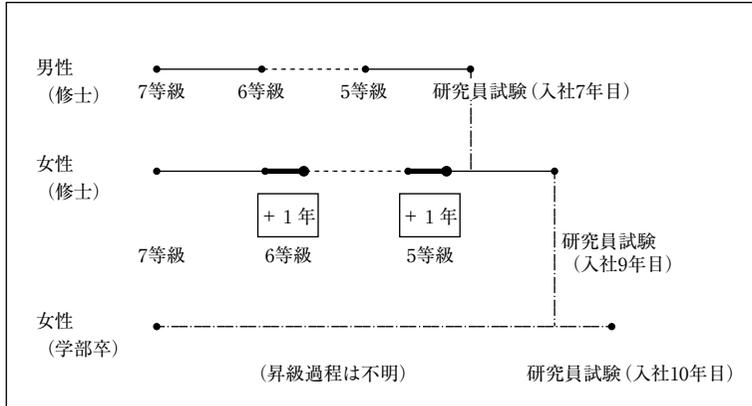
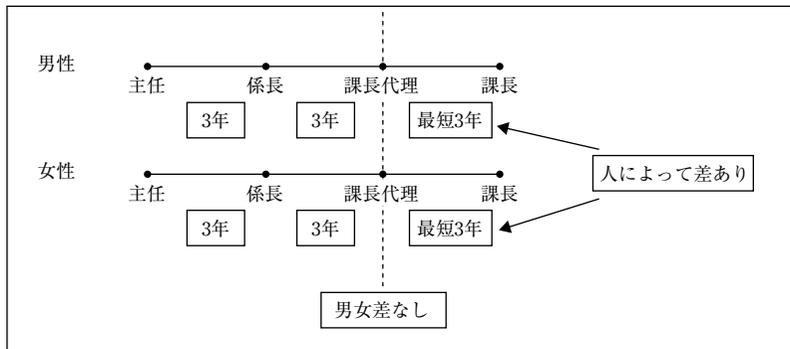


図5 B社における昇進



女における昇進の差はなく、同一年次同時昇進であった。ただし、Jさんの場合、昇進の対象人数が多く調整が必要な時期であったため主任への昇進が1年遅れた。同期同学歴の男性(1名)は昇進し、同期同学歴の女性(1名)はJさんと同様、1年遅れた。また、Lさんの場合は、主任への昇進については同期同学歴の男性と同じであったが、同期5名(Lさん、男性4名)のうち1名が1年早く係長に昇進した。1年の昇進の遅れについて、Lさんは男女差とは感じておらず、昇進した1名が会社の期待する特別な存在であると認識していた。

B社では昇進試験はなく、昇進の前、3期の評価で決まる。ある評価以上を連続してとれば昇進とされていたが、実質的には社内で調整が図られ、勤続年数で昇進する仕組みになっていた。

育児休業取得の影響は、育児休業取得と昇進とのタイミングによるため、Hさんは第1子、第2子の出産後の昇進がおのおの1年遅れた¹³⁾が、I

さんの場合、第1子は昇進に影響しなかった。係長になるときは昇進が1年遅れた¹⁴⁾が、研究所の体制が変わる時期で、人数の調整が行われたためであったと認識していた。そのときは、昇進予定の4割の研究者が昇進できず、女性に限らず男性にも昇進が遅れた人がいたこと、カウンセリング時に上司の評価と昇進できなかった理由についても説明してくれたことにより、納得できたという。昇進が遅れたグループに所属したことで、育児休業を取得したことにより何らかの関連性があった可能性があるが、Iさんはそのような認識は持っていなかった。しかし、Kさんの場合は、育児休業を取得したことにより自分は昇進が遅れていると上司に話したことがあった。

また、B社においても、課長代理から課長になるときに、女性の昇進が遅くなっていたが、昇進における男女差を感じていなかった。

次に男女差に対する認識であるが、A社とB社とでは大きな違いが認められた。インタビューし

たA社女性研究者は、業務内容における男女差はほとんど感じていなかった。しかしDさんは、3年目に男性の後輩（獣医師）が入社してきてから感じるようになったという。その後輩とDさんは同じ年であったが、後から入ったにもかかわらず、自分と同等の責任をまかせられたときに「なぜ？」と思うことがあった。一方、Off-JTや昇進において、男女差を感じていた女性研究者は4名いた¹⁵⁾。Off-JTでは、Aさんは「研修Yのリーダーは常に男性であった」ことに男女差を感じていた。研修Yから研修Zへの移行の時期が修士卒の同期の男性より1年遅れ、学部卒の同期男性と一緒に同期だったことに、修士卒のCさんは男女差を感じていた。Cさん、Dさんともに、女性は学会への参加に制限があったと感じていた。Cさんは学会発表の機会が与えられないことを、Dさんは学会参加の時期が同期男性より遅れていたことを、男女差を感じた要因としてあげている。Bさんも、自分の従事する研究は学会発表や論文発表の機会が少ない基礎研究であること¹⁶⁾を認識しながらも、女性は同期の男性に比較すると冷遇されていたと感じている。国内派遣・留学についても女性にはその機会を与えられなかったという。A社においては、昇進においても男女差が認められている。初回の昇級の段階から女性は男性より一律1年の遅れが認められ、研究員試験を受ける以前の段階で、男女間に一律2年の差が認められた。Bさんは研究員試験の評価においても、男女差があったと感じていた。同時に受験したMさんが不合格であったことについて、「一生懸命夜遅くまで研究に打ち込んでおり、部長にもかわいがられていたMさんが不合格で、なぜ自分が合格したのか不思議だった。試験の合否基準があいまいで、Mさんが不合格だったのは男女差別だ」と感じていた。

一方、インタビューしたB社の女性研究者は、全員が業務内容、Off-JTおよび昇進のいずれにおいても、ほとんど男女差を感じていなかった¹⁷⁾。昇進については、女性は課長への昇進の時期が数年遅かったが、男女差があると感じている人はいなかった。学歴差や、個人差はあるが、男女差はないとB社の女性研究者は考えていた。個々にみていくと、B社においても男女差を感じさせる事

例もあるが、一過性、もしくは昇進する場合が特別であること、また上司が納得いくような説明をしているなど、男女差を感じさせないような配慮をしていることがうかがえる。

次に、女性ロールモデルの存在についても、A社とB社とで大きな違いが認められた。A社にはロールモデルになる女性が存在していなかった。Bさんは「目標とする人がいなかった」と感じていた。A社研究所においても、長期就業継続している女性Oさんがいた¹⁸⁾が、インタビュー対象者が入社した当時、その女性はすでに研究職にはなく、研究の管理業務を行っていたため、研究者にとって身近な目標とはならなかった。Oさんは博士号を取得している女性であったが（取得後、A社に入社）、そのような高学歴の人でさえ、同年齢の男性は部長などの管理職についていたにもかかわらず、管理職にはなっていない。Oさんの姿を見てDさんは、学部卒女性である自分はこの会社で長く働きつづけることはできないと感じたという。研究員試験を受けて不合格であったMさんも、ロールモデルではなかった。あんなに一所懸命仕事をして、あの程度しか認められないのかと見られていたという。A社で研究者としてはじめて育児休業を取得した修士卒のNさんは、夫の母親の助けをかりて仕事と家庭・育児を両立させていたが、昇進も同期男性に比べ3年以上遅れたこと、子供がいながら研究を続けることに周囲の研究者が批判的だったことから、他の女性研究者からは気の毒に思われていたようである。A社においては、目標となるロールモデルは存在せず、むしろ「あそこまでやってもあの程度しか認められない」とか「気の毒」と見られてしまい、悪い見本になっていた。

一方、B社には室長を経て部長になった女性管理職Pさんがいた（その後、定年退職）。Pさんは学部卒の女性で、既婚者で子供もいた。Pさんの時代は、男女差別があったが、Pさんは行動力のある人で、結婚退職の慣例をやめさせたり、女性の学会への参加や、学位取得を奨励したり、B社における女性の地位向上に貢献した。結婚退職しようとした女性（研究者ではない）に、結婚なんかでやめたらもったいないと言って説得したこと

もあるという。Pさん自身、子育てをしながら就業継続した。当時、保育園の保育時間はB社の終業時間よりも早かったが、Pさんは市役所と交渉し、保育時間の延長にこぎつけたとB社の女性研究者は認識していた¹⁹⁾。B社では結婚・出産しても退社せず、育児休業を取得し、皆もとの職場に復帰し、その後も就業継続している。この連鎖がロールモデルの役目を果たし、女性研究者にとっては「育児休業制度を利用して仕事を続けるもの」という意識を生み出し、会社側にとっても、就業継続する女性を活用しようという意識を高めた。

ではB社の女性は就業継続を困難だと感じたことはないのだろうか、あるとすればどのように解決したのだろうか、それはA社の女性とはどう違うのだろうか。

A社、B社の女性ともに、退社を考えた経験があるが、A社の女性研究者は入社後早い段階から自分の能力に限界を感じている場合が多かった。「仕事がろくにできない無能で不器用な自分が苦しかった(入社2年目)」(Aさん)、「上司の異動に伴い、自分の所属するグループの存在意義に疑問を持った(入社1~2年目)」(Cさん)、「同じグループの研究者が研究熱心で、積極的に業務以外の研究に取り組んでいたが、自分は何をしてよいかかわらず、ストレスがたまった(入社2~3年目)」(Dさん)の発言から、入社直後(入社1~3年目)から自分のキャリアに限界を感じている様子が認められた。一方、B社ではGさんが1年目に退職を考えているが²⁰⁾、Gさん以外に入社直後に退職を考えている女性はいなかった。

また、A社の場合、「男女差別があり、会社が女性のキャリアパスを考えていないことを継続的に感じていた」(Bさん)や、「職場内の雰囲気や環境がよくなり、入社2年目に退社を考えたが部門内異動により解決した。しかし入社7年目にまた薬剤師への転職を考えた」(Eさん)の事例のように、その後も研究者としての長期的な方向性が会社内で見いだせない様子がうかがえた。結果として、Bさんはキャリアアップを目指し転職し、Aさん、Dさん、Eさんは、結婚を機に退職した。

一方、B社の場合は、Fさんは継続的に人間関係で悩んでいたが先輩や上司の励ましで退職を回

避し、Hさんは出産した際(入社8年目)に、Jさんは人間関係に悩んだ際(入社6年目)に退社を考えたが、異動により退社を避けることができた。B社の女性研究者の場合、異動を含め自分のキャリアに対して柔軟な考えをもっていた²¹⁾。しかし、10年以上在職の現在に能力的な悩みを抱えている事例(Hさん、Iさん:2人とも子供あり)が認められている。B社を退職した2名は、さらなるキャリアアップを目指し、同業他社へ転職しており、現在もB社で従事していた職種と同様の業務に従事している。

以上の調査の結果をまとめると、A社とB社の比較において、入社の際、異動、Off-JT、昇級・昇進、男女差に対する認識、女性ロールモデルの存在に違いが認められた。種々の項目で違いは認められたが、それらの項目に共通し、しかも顕著な違いとして認められたのが男女差であった。

2 男女差が発生する要因

A社とB社に男女差の有無に顕著な違いがあった。特に、女性研究者の意識の上では、非常に顕著な差があり、A社では男女差があると答え、B社ではないと答えた。B社の在籍者と退職者による意識の違いは認められなかった。B社の場合でも管理職への昇進時には男女差が生じているが、男女差はないと認識していた。この認識の違いは男女差が発生する時期に起因するものと考えた。A社では、入社直後から昇級で男女差が生じているため、男女差の意識が強く、一方、B社では管理職レベルへの昇進時(40歳前後)まで、男女差がないため、男女差として認識していなかったと推測する。そこで、なぜ、A社では早い段階で男女差を生じさせるのか、なぜ、B社では管理職(課長)昇進まで男女差が生じないのか、その理由について検討する。

一般的に、男女差が発生する要因として「統計的差別」が挙げられるが、これがA社、B社で該当するのか、それとも別の要因があるのかを検討する。まず初めに、A社、B社における研究者の採用状況と10年後の就業状況を確認する。

1) 採用状況および就業状況

A社男性研究者の採用状況および就業継続状況

を図6に、A社女性研究者の採用状況および就業継続状況を図7に示す。また、B社男性研究者の採用状況および就業継続状況を図8に、B社女性研究者の採用状況および就業継続状況を図9に示す。縦軸は人数、横軸は入社年度、()は就業継続率を示す。

A社の場合、毎年男性8~10名、女性2~5名程度を採用している。一方、B社では毎年男性2~3名、女性2名程度と、採用は少ない。

次に10年後の就業状況を見てみると、A社とB社とでは就業継続に顕著な違いが認められた。A社ではほとんどの男性が就業継続していたが、女性はほとんどが退社してしまっている。一方、B社では男性の6~10割が退社し、逆に女性は5

割程度就業継続していた。

このことから、A社が男女差をつけることの合理性は存在する。一方、B社においても女性を労働力化するために、男女差をつけないという理由も確認できる。このことはまた、B社は女性のロールモデルが生まれやすい環境であることを意味する。また、A社の場合、女性の場合には一般採用が主であり、男女差をつけたことが、大学関係者へフィードバックされることはなく、その後の採用に影響を及ぼすということも考えられない。一方、B社の場合には、大学関係者の紹介または縁故採用を行っていたため、男女差をつけることはその後の採用に何らかの影響を及ぼす可能性がある。

図6 A社 男性研究者の採用及び就業継続状況

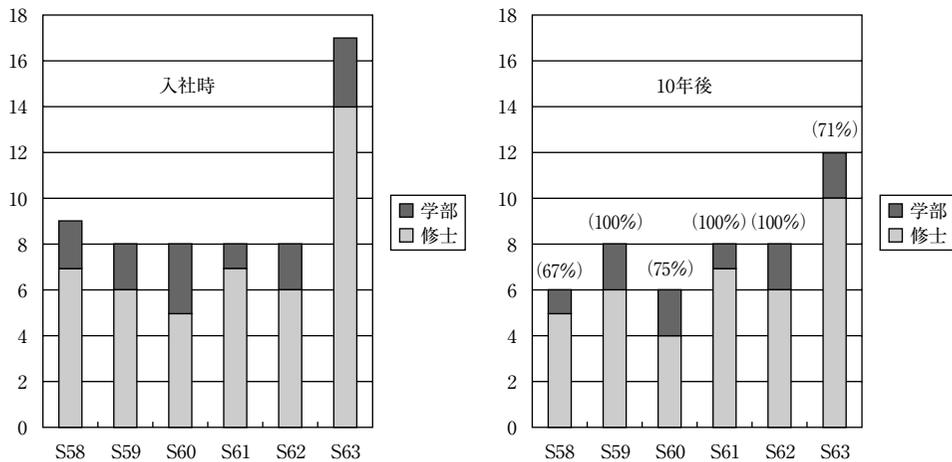
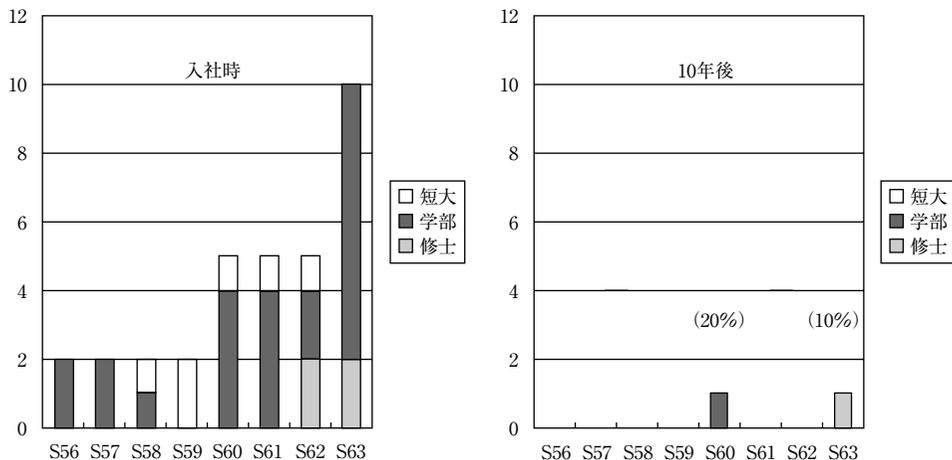


図7 A社 女性研究者の採用及び就業継続状況



注：S63年入社の女性は、12年後に退社。

図8 B社 男性研究者の採用及び就業継続状況

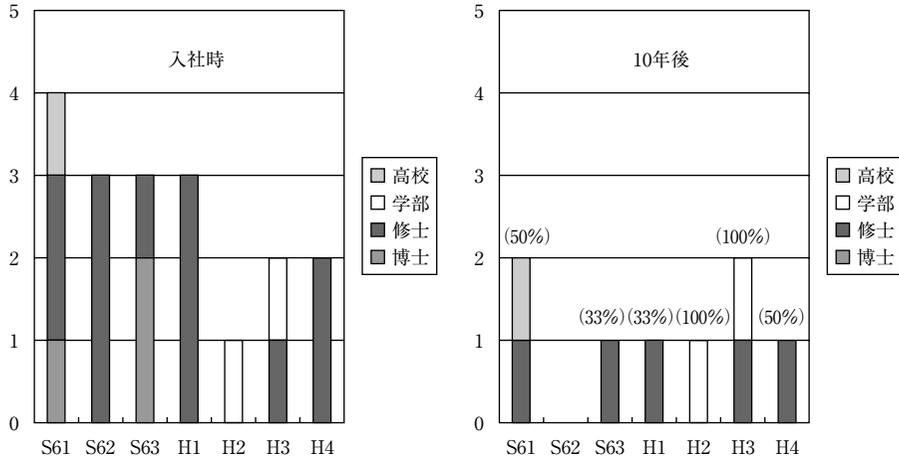
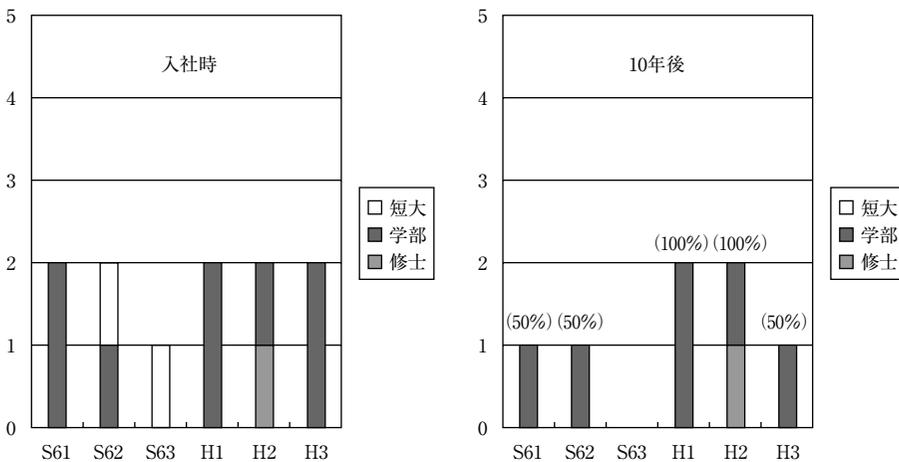


図9 B社 女性研究者の採用及び就業継続状況



A社において、男女差をつける理由は確認できたが、入社直後から男女差をつけることは、女性研究者の就業継続意欲を下げることにもなるため、差をつける時期を遅らせるという方法もあると思われるが、A社はそうしていない。そこで、次にA社で早期段階から男女差をつける理由について考察することとする。

2) 早期段階で、男女差をつける理由

なぜ、A社では選抜の時期を早めているのか企業側の視点で考察する²²⁾。A社は企業戦略上、コアとなる研究者を早期に選抜する必要があるためと考える。実際、A社の場合には全研究者に対して、入社直後から研究員になるまでの期間に、集中的な教育投資を行っている(研修X~研修Z)。また、一部の研究者に対しては、入社3~7年目

くらいに、国内派遣・留学をさせ、博士号を取得させており、さらなる教育投資を行っている。国内派遣・留学にはコストがかかるため、一部の研究者に限定される。そのため、企業側は更なる投資をする人材を早い段階で、選抜する必要性がある²³⁾。

誰を選抜するかは企業にとって重要な問題である。製薬企業の場合、大学との関係は、研究者の研究対象である基礎研究にとどまらず、大学病院での臨床試験の実施や、薬の販売においても重要である。また、大学にはその分野の専門である教授陣がいるため、新薬に関する医学的助言・指導などを受けることが多い。したがって、企業側も大学との関係を長期にわたって維持できるような、研究者としても人間的にも優れた人材を大学に派

遣する必要がある。このような状況下では、A社での就業継続が選抜の条件であり、就業継続傾向の弱い女性は、リスクを回避するため、国内派遣・留学を念頭においた選抜でふるい落とされることになったと考えられる。A社の場合は、自社開発が主体であり、創薬力が企業の生命である。新薬を開発できなければ、A社は生き残ることはできない。したがって、創薬力の主要な部分を担っている研究者の育成はA社にとって不可欠であった。研究者の育成方法のうち最も重要であるのが、最先端の知識と技術を習得することができる国内派遣・留学および海外派遣である。A社は新薬に結びつく可能性のある研究を行っている大学の研究室を企業が選択し、社命として研究者を送り込むことによって、創薬力を高めていたものと思われる。

一方、B社は、自社開発品以外に、親会社または他企業からの導入品もあり、新薬を開発できないことが、即、企業生命に影響を及ぼすことはない。B社の場合も、国内派遣・留学は行っているが、会社が重要視するプロジェクトの場合のみ企業派遣の形態を取っており、それ以外は研究者が自主的に外部で研究すること（卒業大学での研究）を許可している場合が多かった。そのため、B社にとって派遣者を選抜する必要性はなかった。B社における国内派遣・留学はむしろ、研究の自由度を広げることにより、研究者をB社につなぎとめる手段として利用されていたのではないかと推察する。個人的なつてを利用して利用しているため、大学側が許可さえすれば年齢制限もない。国内派遣・留学によって、研究者が技術や知識を習得することはB社にとっても必要ではあるが、研究者の卒業大学での研究が新薬開発に結びつくかどうかとは直接的な関連性はない可能性もある。B社にとって国内派遣・留学は、A社のような社運を左右するような重大な事柄ではないことが推察される。

早期に男女差をつけることは女性の就業継続意欲を下げることにつながるが、A社の場合、毎年8名以上の男性研究者を採用しており、かつ男性は長期就業継続することから、優秀な人材を男性だけで確保できていた可能性が高い。一方、B社の場合には、男性研究者の採用数も少なく、かつ

退社する傾向が強いことから、優秀な人材として女性の確保が不可欠であり、女性研究者の就業継続意欲を維持する必要性があったものと思われる。

3 就業継続を阻害する要因

男女差が生じる理由について検討してきたが、では、男女差が女性の就業継続にどのような影響を与えるのかについて女性研究者の視点で考察する。

A社の場合、研究者の早期選抜の結果、男女差が生じていたため、女性研究者は入社後早い段階から自分の研究者としてのキャリア展望に限界を感じ始める。開発部門等の別の部門への異動が可能であればキャリアの転換がはかれるが、A社の場合異動の対象者は主に男性であり、女性研究者は他部門への異動も難しくA社内でキャリアの転換をはかることができない²⁴⁾。一方で、男性との選抜競争に果敢に挑戦する女性も存在するが、企業側としては、国内派遣・留学を念頭に、更なる投資をする人材の早期選抜を行っており、就業継続傾向が弱い女性は、リスク回避のため、選抜でふるい落とされる。その結果、努力しても結果は出ないことになり、悪い見本となって、女性研究者自身、研究者としての長期的な方向性がA社の中で見いだせない。薬剤師等の資格を持つ研究者は、結婚・出産などを別のキャリアへの転換期と考え、退職していく。A社の場合、退職後同業他社へ転職している女性研究者は非常に少なく²⁵⁾、研究者としてのキャリアは断絶しており、製薬企業に勤務することに限界を感じていることが推測される。

A社の場合は、新規大卒同時期採用方式がとられており中途採用がほとんどないこと、男性はほとんどが就業継続していること、入社時から社内の教育訓練が充実しており顔を合やす機会が多いことなどから、同期意識は非常に強いものと思われる²⁶⁾。したがって、女性は、早期段階から男女差がつくことで、男性に後れをとっていると感じてしまったのではないかと推察する。また、A社における早期選抜の時期が、結婚・出産の時期と重なることが、女性にとってより不利になっていたと思われる。

一方、B社では中途採用も多く、男女問わず退職者が多いため、同期意識は希薄である。また、選抜時期が遅いB社においては、柔軟な異動により、女性の退社を回避できており、異動はキャリアが広がる好機と考えている女性研究者もいた。しかし、選抜時期が近づくにつれ、A社と同様、自分の能力に限界を感じ始める傾向が、時間的制約を持つ子供のいる既婚者に現れる。ただし、男女差のあらわれる管理職への昇進は、男性においても選抜されない可能性が高いため、昇進できないことが女性の就業継続意欲を下げ、退社につながることはならない。B社を退職した女性の場合は、更なるキャリアアップを求め同業他社へキャリア発展的な転職をしており、A社女性と反対に自分のキャリアに自信をもっている様子が見える。

IV 結 論

製薬企業の女性研究者の育成と活用について、就業継続状況に違いのある2社の研究者を対象に聞き取り調査を行った結果、以下のことが明らかになった。

まず第1の課題である「A社およびB社の女性研究者の育成、活用に違いは認められるのか」という点については、入社の際、異動、Off-JT、昇級・昇進、男女差に対する認識、女性ロールモデルの存在に、A社とB社とで違いが認められた。種々の項目で違いは認められたが、それらの項目に共通し、しかも顕著な違いとして認められたのが男女差であった。特に、女性研究者の意識の上では、非常に顕著な差が認められた。

次に第2の課題である「A社とB社に違いが認められた場合、その違いが生じる要因は何か」という点について、男女差の認識に大きな違いが認められたが、この認識の違いは男女差が発生する時期に起因するものと考えた。A社では早期段階から男女差が認められた。一方、B社では、管理職レベルへの昇進時（40歳前後）まで、男女差がなかった。

男女差をつける理由として、A社では入社10年後、男性はほとんどが就業継続しているが、女

性はほとんどが退社しており、A社には男女差をつけることの合理性がある。一方、B社の場合は、A社とは逆に、男性の退社傾向が強く、女性の就業継続傾向が強い。したがって、B社においても女性を労働力化するために、男女差をつけないという理由が確認できた。このことはまた、B社は女性のロールモデルが生まれやすい環境であることを意味する。

早期に男女差をつける理由については、企業にとってコアとなる研究者の早期選抜の必要性に起因すると考えた。A社の場合には一部の研究者に対して、入社直後から研究員になるまでの期間に、国内派遣・留学など集中的な教育投資を行っている。国内派遣・留学にはコストがかかるため、企業側は更なる投資をする人材を早い段階で、選抜する必要性があった。一方、B社の場合も、国内派遣・留学は行っているが、会社が重要視するプロジェクトの場合のみ企業派遣の形態をとっており、それ以外は研究者が自主的に外部で研究することを許可している場合が多かった。そのため、B社にとって派遣者を選抜する必要性はなかった。両社の国内派遣・留学の形態の違いは、両社の研究者の育成に対する危機感の違いに起因するものであり、自社開発力の違いから生じているものと思われる。

第3の課題である「A社とB社の違いが、どのように就業継続に影響するのか」という点について、A社においては、企業にとってコアとなる研究者を早期選抜する必要性があったことから、過去に離職傾向が強い女性は、リスク回避のために選抜でふるい落とされた。早期段階から男女差が生じていたため、女性はその会社の中での研究者としての長期的な方向性が見出せず、結婚、出産などのイベントを機に退職する傾向が認められた。特に、薬剤師のように代替の職業につきやすい場合はその傾向は顕著であった。その結果、女性の待遇を改善することができる地位（管理職）に女性が到達することができないため、その後も男女差をなくすことができず、女性の就業継続が阻害されるという悪循環に陥っていたものと思われる。A社の場合、早期選抜の時期が結婚・出産の時期と重なることが、女性にとってより不利になって

いたと推察する。

一方、B社においては、女性も貴重な労働力とみなされ、男女の差がなく扱われていることで、仕事にやりがいを感じている様子がうかがえた。また、就業継続している女性が多いことから、身近な目標が立てやすく、B社における研究者としてのキャリア展望を描くことができた。B社においても、かつては男女差別があったが、それを打破したのが女性のロールモデルであったことは注目に値する。

*本研究は、西川真規子助教（法政大学）にご指導いただいた。また、2名の匿名のレフェリーから、丁寧なコメントやアドバイスをいただいた。心から感謝するとともに、厚く謝意を表したい。もちろん本稿に不十分な点があれば筆者の責任によるものである。

- 1) 女性研究者が比較的多いと想定される製薬企業を対象とした。製薬企業の研究者は主に、薬学部、獣医学部等の出身者が多いが、これらの学部では女性比率が高いためである。製薬企業研究者は、研究者としての成功・失敗もはっきりしている点、薬剤師、獣医師等の資格を持ち、キャリアの転換をはかりやすい点で他業種の研究者と異なると思われ、本研究の結果が、他産業の研究者に適合しない可能性もあるという点で限界がある（藤本、安本は、製薬企業は製品開発の成功・失敗の基準が他の産業と比べてはっきりしていること、そのため、研究者個人の能力や努力に依存することが大きいこと、個人のモチベーションに働きかけることが、他の産業にも増して重要な意味をもっていることを示している）。
- 2) A社、B社ともに大企業である。
- 3) 製薬企業では、研究部門（合成、動物での非臨床試験に従事）と開発部門（臨床試験に従事）をR&Dとして一括に扱う場合が多いが、研究部門と開発部門とは、内勤・外勤の別、職務内容等の職場環境に大きな違いがあり、一括に扱うことはできない。本研究では、研究部門を対象とするため、詳細な限定が必要と考えた。研究部門の中には合成部門も含まれるが、男性研究者に比べ女性研究者の数が圧倒的に少ない点で他部門と環境が異なることから、バイアスを避けるために除外した。
- 4) B社の場合には、中途採用の研究者も存在するが、バイアスを除くため、できるだけ条件を同じにした。
- 5) 20歳代後半から30歳代前半は結婚、出産を経験する時期であり、女性にとって第1の退職時期を越えた35歳前後の女性はその後就業継続する意識が高いと判断した。インタビュー時の女性研究者の年齢は、A社37～40歳、B社34～43歳である。
- 6) 在籍者と退職者のバイアスを除くため、B社の場合は双方に聞き取り調査した。
- 7) 家族状況は、本文とは関係ないが、サンプルに偏りが無いことを示すために記載した。
- 8) 小池（1991）は、大卒ホワイトカラーを対象に五つの基本的視点をもとに調査を行っている。第1の視点は長期のOJT、第2の視点はキャリアのたての広がり、第3の視点はキャリアのよこの広がり、第4の視点はとくに必要な技能の内実、第5の視点は技能の形成方法（Off-JT）である。本研究では、五つの基本的視点をもとにインタビュー項目を設定した。インタビュー項目の1)～5)は長期のOJT、7)はキャリアのたての広がり、4)はキャリアのよこの広がり、6)はOff-JTに該当する。
- 9) Bさんによれば、男性の場合はほとんどが大学関係者の紹介であった。
- 10) 図1で示した、異なる部門への異動を部門間異動、同じ部門内での異動を部門内異動とする。薬理部門から安全性部門への異動は部門間異動である。
- 11) 学位取得者が退職することが多かったため、会社負担ではなくなったようである。
- 12) 図4、図5は女性研究者への聞き取りにより作成したものである。人事部への聞き取り調査は実施していない。
- 13) 育児休業期間の1年による遅れである。育児休業1年を継続したものと考えるの遅れであり、その1年を除いても、1年遅れているという意味ではない。
- 14) Hさん同様、育児休業期間の1年による遅れである。
- 15) 残り1名は、男女差はなかったとしながらも、「女性が就業継続するためには、研究者として上司から腰掛けの感覚と思われないうるように対応することが必要であり、企業としては女性に対する固定観念をなくして平等に扱うべき」との意見を述べていることから、何らかの男女差を感じていたことが推測できる。
- 16) 尾川（1998）の研究からも、学会発表の経験は圧倒的に開発テーマでの研究成果であることがわかる。
- 17) Jさんは主任への昇進が遅れた時、多少、男女格差を意識している。
- 18) インタビュー対象者の入社時に、OさんはA社で約15年就業継続していた。Oさんは定年までA社で就業継続した。
- 19) Pさんだけの働きかけで保育時間が延長されたとは考えにくい。B社の女性研究者はPさんが市役所と交渉し、保育時間の延長にこぎつけたと認識していた。PさんはB社の女性研究者から、保育時間の延長も可能にするほど行動力のある人と思われていた。
- 20) Gさんは契約社員として入社したため、正社員との違いに悩み退職を考えたが、2年後に正社員になり悩みは解消した。
- 21) Gさん、Hさんは企業に残る意義を世界が広がると認識し、異動はキャリアが広がる好機と考えていた。
- 22) 今回の調査では、A社およびB社の人事部への聞き取り調査を行うことはできなかった。したがって「企業側の視点」は筆者が事象に基づき考察したものであり、考察の妥当性を企業側に確認できなかったという点で本研究には限界がある。
- 23) 研究者には年齢限界がある（研究者の40歳定年説）と言われている。A社でも、年齢限界があるという認識のもと、早期選抜の施策をとっている可能性が考えられるが、今回の調査では、人事部への聞き取り調査を行うことができず、確認できなかった。ただし、梅澤（1996）の研究（研究対象企業10社のうち、6社が製薬企業）で、35歳以降をターニングポイントとする異動が認められていることから、A社に限らず医薬品業界においては、35歳が研究者としてのターニングポイントであるということが推測できる。
- 24) 男性の場合も選抜にもれた場合、研究者としてのキャリアに限界を感じることも考えられるが、実態として男性の退職傾向は弱い（図6）。男性の場合、家族状況などの要因によって退職しない可能性もあるが、女性が退職する時期（入社か

ら7年後ごろまで)に結婚していない場合も多いため、家族状況により男性が退職しなかったとは考えにくい。女性は初回の昇進時から男性に比べ1年の遅れが認められていたが、男性は一律に昇進しており、女性に比べ男性間の格差がつかず、昇進には遅れが認められていること、社内での異動が可能であることにより、研究者以外へのキャリアの転換がはかりやすいことが男性が退職しない要因として考えられる。ただし、A社男性研究者への聞き取り調査は実施できなかったため、男性研究者の意識を確認できなかった点で本研究には限界がある。

- 25) 確認できたのは1名のみであった。Bさんと同期入社的女性研究者1名は、1年でA社を退職し、同業他社の開発部門へ転職している。
- 26) 竹内(1995)によれば、同期は昇進の比較準拠集団であり、社内の同期は「負けたくない」仲間であり、昇進差の微妙な違いを認知可能にさせる集団である。

参考文献

- 石川淳(1997)「研究者の部門間ローテーション」『組織行動研究』27号, pp.29-40。
- 石川淳(1999)「製薬企業における研究開発戦略と基礎研究者のHRM」『組織行動研究』29号, pp.51-66。
- 石田英夫(2002)「日本企業の研究者の人材管理」『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会, pp.3-28。
- 梅澤隆(1996)「研究者のキャリアと職業意識」『組織行動研究』26号, pp.54-66。
- 尾川信之(1998)「企業内研究者のキャリアに関する研究過程からの実証研究」『組織行動研究』28号, pp.37-53。
- 大内章子(1999)「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成——総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』471号, pp.15-28。
- 小池和男(1991)『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社, pp.3-9。
- 佐藤百合子(2000)「企業における女性研究者の就業実態とジェンダー・プロブレム——製薬産業の男女比較調査を中心に」『産能短期大学紀要 50周年記念特別号』pp.115-130。
- 竹内洋(1995)『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会, pp.157-164。
- 平尾桂子(1999)「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性——学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』471号, pp.29-41。
- 藤本隆宏, 安本雅典(2000)『成功する製品開発——産業間比較の視点』有斐閣, pp.108-109, p.123。
- 松繁寿和(2001)「大卒新入女性社員が20代で会社を辞めるとき」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方——女性が仕事を つづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構, pp.101-115。
- 八代充史(1995)「小売業における女性管理職のキャリア」『大企業ホワイトカラーのキャリア——異動と昇進の実証分析』日本労働研究機構, pp.85-111。
- 脇坂明(1990)『会社型女性——昇進のネックとライフコース』同文館出版, pp.79-100。
- 〈2003年9月11日投稿受付, 2004年6月11日採択決定〉

かとう・とよこ 法政大学大学院修士課程修了。